

La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, en el artículo 6, del acta de la sesión 6043-2022, celebrada el 12 de enero del 2022,

**I. Con respecto a las modificaciones propuestas al Reglamento Autónomo de Servicios del Banco Central de Costa Rica y sus Órganos de Desconcentración Máxima relativas al uso de plazas de servicios especiales, nombramientos interinos y nombramientos discrecionales.**

**resultando que:**

- A. La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, en el artículo 9, del acta de la sesión 5074-2001 del 9 de mayo de 2001, aprobó los *Lineamientos para el uso de plazas bajo la modalidad de Servicios Especiales*.
- B. El *Código de Trabajo*, en su artículo 26, establece que los contratos de trabajo solo podrán estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Además, el artículo 27 de dicho Código indica textualmente lo siguiente:

*“No puede estipularse el contrato de trabajo por más de un año en perjuicio del trabajador, pero si se tratare de servicios que requieran preparación técnica especial, la duración podrá ser, en las mismas condiciones, hasta de cinco años”.*

- C. Las *Directrices Generales de Política Presupuestaria, Salarial, Empleo, Inversión y Endeudamiento para entidades públicas, ministerios y órganos desconcentrados*, según corresponda, cubiertos por el ámbito de la Autoridad Presupuestaria (AP), para el 2020, aprobadas mediante el Decreto 41617-H estipulan lo siguiente:

*“Artículo 49.-A los puestos de servicios especiales se les aplicará el mismo sistema de clasificación y valoración utilizado para los de cargos fijos, siempre y cuando dichos puestos sean similares en naturaleza, funciones y demás factores de clasificación. En caso de que los puestos de servicios especiales no reúnan las condiciones anteriormente citadas, las entidades podrán presentar a la AP para su valoración, la propuesta salarial correspondiente, respaldada por el estudio técnico respectivo, siempre y cuando no sobrepase los salarios base del Sistema de Clasificación y Valoración de Puestos del Régimen de Servicio Civil vigente.*

**CAPÍTULO VI Sobre empleo**

*Artículo 50.-Las plazas por servicios especiales no se podrán convertir a plazas por cargos fijos.*

*Artículo 51.-Las plazas de las entidades públicas y órganos desconcentrados aprobadas por la AP, deben incluirse en la relación de puestos y contar con el*

*contenido económico en su presupuesto. En caso de no contar con contenido presupuestario deberán ser eliminadas.*

*Artículo 52.-No se le podrá variar la naturaleza a las plazas de confianza. Además, deberán estar acorde con la estructura organizacional aprobada por el MIDEPLAN. Si en una reestructuración organizacional se elimina una unidad o área donde se ubican puestos de confianza, estos deberán ser eliminados.”*

*“Artículo 58.-No se podrá contratar personal con carácter permanente por las subpartidas de jornales y de servicios especiales. Los jefes de las entidades públicas serán los responsables de dar cumplimiento a esta disposición.”*

- D. Los procedimientos de las directrices generales de política presupuestaria, salarial, empleo, inversión y endeudamiento para entidades públicas, ministerios y órganos desconcentrados, según corresponda, cubiertos por el ámbito de la Autoridad Presupuestaria aprobados mediante el Decreto 41618-H definen:

*“Puestos de servicios especiales: Remuneración básica o salario base que se otorga al personal profesional, técnico o administrativo contratado para realizar trabajos de carácter especial y temporal, que mantienen una relación laboral por un período determinado. Incluye las remuneraciones de los proyectos (operativos o de inversión) de carácter plurianual, de diversa naturaleza, que abarcan varios períodos presupuestarios hasta su finalización, así como lo dispuesto por otra normativa de rango legal. El personal contratado por esta subpartida, debe sujetarse a subordinación jerárquica y al cumplimiento de un determinado horario de trabajo, por tanto, la retribución económica respectiva, se establece de acuerdo con la clasificación y valoración del régimen que corresponda.”*

- E. El Reglamento Autónomo de Servicios del Banco Central de Costa Rica y sus Órganos de Desconcentración Máxima contempla lo siguiente:

***“CAPÍTULO III DE LAS RELACIONES LABORALES Y DEL SISTEMA DE MEDICION DEL DESEMPEÑO SECCIÓN I DE LAS RELACIONES LABORALES***

*Artículo 22. Los puestos de trabajo de la Institución serán desempeñados por servidores o colaboradores que hayan cumplido satisfactoriamente con el Proceso de Contratación de Personal, con base en este Reglamento, excepto los servidores que ocupan cargos de la Escala Gerencial, cuya elección compete a la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica o al Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, y los servidores o colaboradores de nombramiento discrecional de conformidad con lo dispuesto en los artículo 17 de este Reglamento.*

*Artículo 23. Las relaciones laborales en la Institución serán:*

*a. Por tiempo indefinido: Con los servidores o colaboradores nombrados para satisfacer las necesidades propias y permanentes de la Institución.*

*b. A tiempo determinado: Con los servidores o colaboradores nombrados para realizar temporalmente funciones propias y permanentes de la Institución, cuando el titular del puesto esté ausente por tiempo determinado, así como en aquellos casos excepcionales en que resulte procedente conforme a la naturaleza del servicio que se va a prestar. Su nombramiento se hará para cumplir oportunamente con el desarrollo de trabajos o proyectos urgentes, en cuya ejecución se evidencien limitaciones para utilizar personal regular de la Institución. Los contratos a tiempo determinado no podrán celebrarse por plazos mayores a un año.*

*c. De aprendizaje: Que se formalicen por escrito de acuerdo con las disposiciones de la Ley de Aprendizaje, Ley 4903 del 17 de noviembre de 1971, su Reglamento y disposiciones conexas y supletorias, y que tiendan a la formación profesional, metódica y completa del individuo.*

*d. Interina: Con los servidores o colaboradores nombrados temporalmente, en una plaza vacante o en la que el titular de dicha plaza se encuentre laborando en otra área de la Institución en un puesto de nombramiento discrecional, o fuera de la Institución con un permiso sin goce de salario, cuando exista necesidad de ello y mientras se nombra o reingresa el titular definitivo que la ocupará. Cuando se trate de plazas vacantes, la apertura del concurso para seleccionar al titular definitivo de la plaza, deberá realizarse en un plazo máximo de 60 días naturales, a partir de la fecha del nombramiento interino. El procedimiento aplicable para realizar nombramientos interinos será el establecido en el artículo 17 bis de este Reglamento.”*

- F. La División Asesoría Jurídica emitió el criterio DAJ-CJ-078-2015 del 11 de diciembre de 2015 donde concluyó que: “la Junta Directiva del Banco Central, no puede utilizar el mecanismo de contratación de plazas especiales, para fines distintos para los cuales fue concebido y normativizado mediante los “Lineamientos para el uso de plazas bajo la modalidad de Servicios Especiales”; pues de otro modo, se estaría contraviniendo el principio de legalidad al cual debe sujetar su actuación y además, se estaría desnaturalizando el instrumento de contratación bajo consulta”.
- G. La División Asesoría Jurídica emitió el criterio DAJ-CJ-020-2018 del 18 de mayo de 2018 donde concluyó que “para una mejor comprensión de la exposición brindada, de seguido se presenta un extracto de una resolución de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, la cual si bien se refiere a la figura de los interinatos en el sector público, lo cierto es que por la similitud de ese tipo de contratación con las de plazas por servicios especiales dentro de la Institución –ambos son contratos a tiempo determinado-, perfectamente ejemplariza el punto de análisis y deja claro que tratándose de este tipo de relaciones laborales, la ampliación del plazo del contrato o relación laboral no confiere derecho “per se” al nombramiento automático en dicha la plaza. Al efecto, el citado órgano jurisdiccional supremo en materia laboral, en la resolución número 385-2013 de las 10:20 horas del 12 de abril de 2013, señaló en lo que interesa lo siguiente:

*“Así, una figura laboral que se creó con fines provisionales no puede pervertirse con una práctica que pretende perpetuar lo temporal con evidente menoscabo de una*

*serie de derechos inherentes tan solo al trabajador con un puesto en propiedad, principalmente la estabilidad". Derivado de ese razonamiento, aun cuando no se adquiere derecho a la plaza, se han equiparado las prórrogas sucesivas del interinazgo que superen un año a un contrato por tiempo indefinido, a los efectos del pago de los derechos laborales y de las indemnizaciones que establece la legislación ordinaria para ese tipo de relaciones -de tiempo indefinido-. (La negrita y el subrayado no pertenecen al original)*

*En otras palabras, la ampliación del plazo de un contrato o relación a tiempo determinado como lo son el de servicios especiales del BCCR o los de interinazgo en la administración pública, de modo alguno implica la conversión de la relación a tiempo indeterminado en el sentido amplio del concepto, lo cual es diferente a que la relación laboral se considere a tiempo indefinido únicamente para efectos del reconocimiento de otros derechos, ello precisamente en atención a los años laborados."*

- H. La Estructura de Organización y Funciones establece la siguiente función para el Área de Gestión del Talento Humano adscrita al Departamento de Gestión del Factor Humano: *Realizar las gestiones necesarias para dotar de personal idóneo a las dependencias de la Institución y que éste se ajuste a las necesidades y requerimientos para el desarrollo de las actividades en un puesto específico.*
- I. La División Asesoría Jurídica emitió el criterio DAJ-CJ-0002-2021 del 6 de enero de 2021, donde analizó la posibilidad jurídica de que plazas de servicios especiales sean utilizadas, excepcionalmente, en la atención de labores especiales, pero rutinarias, del Banco Central y concluyó que:

*"esta Asesoría es del criterio que la interpretación de estos Lineamientos que mejor garantiza la realización del fin público que tenía en mente la Junta Directiva del BCCR cuando acordó autorizar dos plazas a la DGAP para satisfacer la demanda extraordinaria de labores en esa dependencia, y así cumplir la importante obligación de brindar liquidez al sector financiero producto de los acuerdos excepcionales tomados por ese mismo cuerpo colegiado superior en relación con este tema, es la conclusión ya mencionada en el sentido de que la figura de las relaciones por servicios especiales puede utilizarse en el BCCR, normalmente para atender proyectos de la Institución y, excepcionalmente para trabajos especiales siempre que existan circunstancias extraordinarias que así lo requieran para el cumplimiento de objetivos institucionales fijados por la Junta Directiva del Banco,*

*Además, esta interpretación respeta los derechos e intereses de las personas que se contratarán para este fin, porque para ellas se trata de una relación a tiempo determinado más, para lo cual aplicará no solo la normativa interna específica, sino que, además, el resto de las normas de nuestro ordenamiento jurídico relacionadas con el tema y que, como vimos, permiten este tipo de contrataciones cuando una entidad experimente un incremento sustantivo pero temporal en su carga de trabajo.*

*Además, esta interpretación cumple también con los Principios de Eficiencia y Continuidad contemplados en el artículo 4 de la ya citada Ley General de la Administración Pública, al ser el mecanismo idóneo para atender la citada urgencia, así como el más rápido de implementar para la atención inmediata del asunto.*

*Por último y en un contexto más general, también esta interpretación cumpliría con el Principio de Conservación de los actos administrativos adoptados por un órgano colegiado, tal y como ocurrió en este caso, en donde ya está tomada una decisión al respecto por nuestra Junta Directiva, la cual, de ninguna forma contraviene el ordenamiento jurídico o a los derechos de terceros y mucho menos el uso de este instrumento jurídico en los términos en que ha sido interpretado, perjudicará a los trabajadores que se lleguen a nombrar en esas plazas. ”*

- J. La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, en el artículo 7, del acta de la sesión 6030-2021, celebrada el 27 de octubre del 2021, dispuso en firme, remitir en consulta a la Auditoría Interna, a los Órganos de Desconcentración Máxima y a las organizacionales gremiales que representan a los empleados del Banco Central de Costa Rica, en lo que interesa, las propuestas de modificación del Reglamento Autónomo de Servicios del Banco Central de Costa Rica y sus Órganos de Desconcentración Máxima, relativas al uso de plazas de servicios especiales, nombramientos interinos y nombramientos discrecionales.

**considerando que:**

- A. El Departamento Gestión de Calidad propone modificar los artículos 3, 23, 76, del *Reglamento Autónomo de Servicios del Banco Central de Costa Rica y sus Órganos de Desconcentración Máxima* y adicionar el artículo 91 bis y el Transitorio IV, con la finalidad de definir la nueva regulación para el uso de las plazas de Servicios Especiales, la cual se espera que una vez aprobada, sustituya los Lineamientos para el uso de plazas bajo la modalidad de Servicios Especiales, que datan de 2001 (los cuales se deben derogar).
- B. El resto de los ítems incluidos en los *Lineamientos* vigentes ya están contemplados en los artículos que se especifican a continuación:

Situación actual (Lineamientos aprobados en 2001)	Contenidos en Reglamento Autónomo de Servicios del Banco Central de Costa Rica y sus Órganos de Desconcentración Máxima
El personal contratado por servicios especiales debe sujetarse a subordinación jerárquica y al cumplimiento de un determinado horario de trabajo, por tanto, la retribución económica respectiva, se establece de acuerdo con la clasificación y valoración del régimen que corresponda.	Artículo 28.

Situación actual (Lineamientos aprobados en 2001)	Contenidos en Reglamento Autónomo de Servicios del Banco Central de Costa Rica y sus Órganos de Desconcentración Máxima
Por la prestación de los servicios especiales el funcionario recibirá un salario único y global, no afecto a pluses o a ningún otro beneficio salarial, que será establecido de acuerdo con la importancia de las funciones y responsabilidades que el funcionario ejecutará.	Artículo 84.
Podrá disfrutar los días de vacaciones estipulados en el Código de Trabajo, de acuerdo con el tiempo que haya trabajado y la programación que la jefatura le autorice.	Artículos 92 a 94.
Para presupuestar las plazas de servicios especiales deberá indicarse y justificarse debidamente: alcance del trabajo, perfil del funcionario, según las competencias que se necesiten y los objetivos definidos.	Artículos 51 a 57.

- C. El Departamento Gestión de Calidad como parte del análisis para definir la nueva regulación para el uso de las plazas de Servicios Especiales, identificó la necesidad de modificar la normativa definida actualmente en el *Reglamento Autónomo de Servicios del Banco Central de Costa Rica y sus Órganos de Desconcentración Máxima*, en relación con los temas de nombramientos interinos y nombramientos discrecionales.
- D. Los beneficios que se esperan obtener con la propuesta de cambios son los siguientes:
- Simplificar y actualizar la normativa asociada con las plazas de Servicios Especiales, a la luz de las necesidades actuales del uso de este tipo de plazas, al eliminar los Lineamientos para el uso de plazas bajo la modalidad de Servicios Especiales, e integrar los puntos clave que se proponen en esta materia en el *Reglamento Autónomo de Servicios del Banco Central de Costa Rica y sus Órganos de Desconcentración Máxima*.
  - Habilitar la posibilidad de hacer nombramientos interinos en plazas vacantes temporalmente, cuando el titular tiene un nombramiento interno en otro puesto regular (nombramientos interinos en cadena), con lo cual se podrá solventar con efectividad la ausencia temporal de los titulares en esas plazas.
- E. La División Gestión y Desarrollo, mediante el oficio DGD-0001-2022 del 7 de enero del 2022, somete la propuesta de ajuste al Reglamento Autónomo de Servicios (RAS) para mejorar la regulación sobre el uso de plazas de servicios especiales, nombramientos interinos y nombramientos discrecionales, entre otros temas, documento que en comparación con la propuesta original conocida por la Junta Directiva mediante el artículo 7, del acta de la sesión 6030-2021, celebrada el 27 de octubre del 2021, contiene variaciones menores planteadas como resultado del análisis de los comentarios que se recibieron al someter la propuesta en consulta.

**dispuso en firme:**

**En relación con el uso de las plazas de servicios especiales:**

1. Modificar el artículo 3, adicionando la definición de puestos de servicios especiales y ajustando la definición de concurso:

**“Artículo 3.**

- Puestos de servicios especiales: Personal profesional, técnico o administrativo que mantiene una relación laboral por un período determinado, al ser contratado para realizar anteproyectos, o proyectos, o, de manera excepcional, para ejecutar funciones permanentes de la Institución, que se derivan de anteproyectos, o proyectos, o porque el servidor o colaborador titular de esas funciones permanentes fue asignado a un anteproyecto o proyecto.
  - Concurso: Proceso en el que participan oferentes para llenar una plaza regular o de servicios especiales que se encuentra vacante, acorde con los requerimientos y normativa institucional.”
2. Modificar el artículo 23, con la finalidad de incluir explícitamente las plazas de servicios especiales, para ello se propone cambiar la definición de las relaciones a tiempo determinado, y se agrega la relación laboral de nombramiento discrecional que hace falta en este artículo:

**“Artículo 23.**

Las relaciones laborales en la Institución serán:

- a. Por tiempo indefinido: Con los servidores o colaboradores nombrados para satisfacer las necesidades propias y permanentes de la Institución.
- b. A tiempo determinado:
  - i. Servicios especiales: con los servidores o colaboradores nombrados para realizar temporalmente funciones de anteproyecto, o proyectos, o, de manera excepcional, para ejecutar funciones permanentes de la Institución, que se derivan de un anteproyecto, o proyecto, o porque el servidor o colaborador titular de esas funciones permanentes fue asignado a un anteproyecto o proyecto. Su nombramiento se hará para cumplir oportunamente con el desarrollo de trabajos o proyectos, en cuya ejecución se evidencien limitaciones para utilizar personal regular de la Institución. Los contratos a tiempo determinado no podrán celebrarse por plazos mayores a un año, pero si se tratare de servicios que requieran preparación técnica especial, que no pueden proveer los funcionarios que ocupan plazas regulares de la Institución, la duración podrá ser, en las mismas condiciones, hasta de cinco años.

- ii. Interina: Con los servidores o colaboradores nombrados temporalmente en:
  - Una plaza vacante.
  - En plazas cuyo titular se encuentre laborando en otra área de la Institución en un puesto de nombramiento discrecional o en otra plaza regular.
  - En plazas cuyo titular se encuentre laborando fuera de la Institución con un permiso sin goce de salario.

Lo anterior, cuando exista necesidad de ello y mientras se nombra o regresa el titular al que le pertenece la plaza. El procedimiento aplicable para realizar nombramientos interinos será el establecido en el artículo 17 bis de este Reglamento.

- c. De aprendizaje: Que se formalicen por escrito de acuerdo con las disposiciones de la Ley de Aprendizaje, Ley 4903 del 17 de noviembre de 1971, su Reglamento y disposiciones conexas y supletorias, y que tiendan a la formación profesional, metódica y completa del individuo.
  - d. De nombramiento discrecional: Según lo definido en el artículo 17 de este Reglamento.”
3. Modificar el artículo 76, con la finalidad de aclarar la capacitación para el personal nombrado a tiempo determinado:

**“Artículo 76.**

La capacitación cubrirá a todos los servidores y colaboradores de la Institución, excepto a los miembros de la Junta Directiva del Banco y del CONASSIF, de la siguiente forma:

- a. En materia de capacitación, desde el momento en que se inicia la relación de servicio o relación laboral con la Institución.
  - b. En las actividades de desarrollo, después de que cumplan seis meses de prestar sus servicios a la Institución.
  - c. Las personas nombradas a tiempo determinado podrán recibir entrenamiento, desarrollo o capacitación con recursos de la Institución cuando, en las labores asignadas, el anteproyecto, proyecto o las funciones permanentes de la Institución, incorporen conocimientos nuevos o requieran actualización; y el dominio de estas sea indispensable para la continuidad de las funciones. La jefatura del área respectiva deberá justificar la necesidad de capacitación para funcionarios que hayan sido contratados en plazas a tiempo determinado.”
4. Adicionar el artículo 91 bis, con la finalidad de aclarar sobre la relación y extremos laborales que aplican:

**“Artículo 91 bis.**

Las plazas de Servicios Especiales, una vez cumplido el plazo establecido para la prestación de servicios, podrán ser prorrogadas por una única vez por parte de la Junta Directiva, en caso de necesidad indispensable justificada ante el Jefe Superior Administrativo, según corresponda, siempre y cuando no implique una conversión de esta relación a una de tiempo indefinido, y además cumpla con lo dispuesto en el Código de Trabajo en materia de contratos de trabajo por tiempo determinado.

Cuando el nombramiento de un funcionario en una plaza de servicios especiales llega a su vencimiento, este se podrá renovar por el plazo que se requiera, a solicitud del responsable de la dependencia, para lo cual primeramente se debió aprobar la continuidad de la plaza de servicios especiales.”

5. Adicionar el transitorio IV, con la finalidad de definir cómo aplicar estos cambios para casos de plazas de servicios especiales existentes al momento en que entre en vigencia la nueva regulación.

#### **“TRANSITORIO IV.**

Las plazas de Servicios Especiales existentes al momento de la entrada en vigencia de estas modificaciones, que no se puedan asociar con anteproyectos, o proyectos, o, de manera excepcional, para ejecutar funciones permanentes de la Institución, que se derivan de anteproyectos, o proyectos, o porque el servidor o colaborador titular de esas funciones permanentes fue asignado a un anteproyecto o proyecto, tienen un plazo máximo de dos años para eliminarse, periodo que inicia a partir de la aprobación en firme de las presentes modificaciones a este reglamento, para lo que se deben presentar, como parte de la formulación presupuestaria del 2023, las fundamentaciones que valorará la Junta Directiva para determinar si aprueba o no su prórroga.

En el caso de las plazas de Servicios Especiales existentes a la fecha en que entren en vigencia estas modificaciones, independientemente de si han sido prorrogadas anteriormente, podrán prorrogarse por una única vez.”

6. Derogar los “Lineamientos para el uso de plazas bajo la modalidad de Servicios Especiales”.

#### **Con respecto a los nombramientos interinos y nombramientos discrecionales:**

1. Modificar el artículo 3, ajustando la definición de colaboradores de nombramiento discrecional:

#### **“Artículo 3.**

- Colaboradores de nombramiento discrecional: Colaboradores cuya designación directa -sin concurso-, ratificación o libre remoción es potestad de los funcionarios

a cargo de los Despachos de la Presidencia y Gerencia del Banco Central, así como de los Órganos de Desconcentración Máxima, que tienen asignadas este tipo de plazas, o de la Junta Directiva, quienes los nombran para prestarles servicios de apoyo profesional, secretarial o logístico. Estos colaboradores deberán cumplir con los requisitos que comprueben su idoneidad mínima y no tener impedimentos ni incompatibilidades de Ley para el desempeño del cargo.”

2. Modificar el artículo 17, según se detalla seguidamente, a efecto de corregir referencias al término Jerarca Superior Administrativo, así como eliminar o sustituir información incorrecta, repetida o que corresponde a lo normado en otros artículos:

**“Artículo 17.**

El Presidente del Banco Central podrá nombrar discrecionalmente un máximo de tres personas en los puestos que integran su Despacho, lo mismo aplicará para los Superintendentes.

La Gerencia del Banco Central podrá nombrar en su despacho un máximo de cuatro personas en puestos discrecionales.

Los nombramientos de tipo discrecional se harán por un tiempo máximo igual a aquel para el que fueron designados los jercas de cada despacho, a menos que un nuevo Presidente del Banco Central o Jerarca Superior Administrativo decida ratificarlos en sus puestos por el plazo que él dure en sus funciones. Todos los puestos regulares del CONASSIF son de nombramiento discrecional.

La discrecionalidad se aplica para efectos de remoción de esos servidores, quienes podrán ser empleados regulares del Banco Central y sus Órganos de Desconcentración Máxima, o provenir de fuera de la Institución.

En cuanto a los empleados regulares de la Institución que desempeñen esa clase de funciones, una vez terminadas éstas serán reinstalados en el cargo que ocupaban antes de su designación en el Despacho de que se trate. De no ser factible dicha restitución en virtud de haber sido eliminado o transformado, el Banco intentará ubicarlos en otra dependencia de la Institución o de sus Órganos de Desconcentración Máxima, en las mismas condiciones salariales y de estatus que tenían. De no existir plazas con estas condiciones, se tratará de reubicarlos en otra plaza, aunque tenga características inferiores a las que ostentó; para ello deberá mediar su consentimiento y una liquidación que se hará de conformidad con lo dispuesto en el párrafo segundo, inciso c) artículo 50 de este Reglamento. Si el trabajador no acepta las nuevas condiciones, se le despedirá, con responsabilidad patronal.”

***En cuanto a la posibilidad de nombrar interinamente a empleados regulares o personas externas a la Institución:***

Modificar los artículos 17 bis, 23, 42 y 98, en los términos que se detallan más adelante, con la finalidad de adicionar la posibilidad de nombrar interinamente a empleados regulares o personas externas a la Institución, en plazas que quedan vacantes o cuando el titular esta nombrado de forma temporal en otro puesto regular (nombramientos interinos en cadena):

**“Artículo 17 bis.**

Los Jerarcas Superiores Administrativos, excluyendo a los Auditores Internos y Subauditores Internos, podrán dictar el acto de nombramiento interino mediante designación directa – sin concurso -, en los siguientes casos:

- a. En plazas vacantes.
- b. En plazas cuyos titulares gozan de una licencia o permiso sin goce de sueldo.
- c. Cuando existan cadenas de movimientos de personal que se autoricen, como resultado de los nombramientos interinos anteriores.

Tratándose de una plaza vacante, se deberá cumplir con las siguientes condiciones:

1. El periodo máximo del nombramiento interino de una persona será de un año.
2. El periodo máximo en el que se permite hacer nombramientos interinos en una plaza será igualmente de un año, contado a partir de la fecha en que se realiza el primer nombramiento interino de una persona en dicha plaza.
3. Concluido el plazo máximo indicado en el numeral anterior, la plaza solo podrá ocuparse nuevamente mediante nombramiento a tiempo indefinido en los términos establecidos en el Capítulo II de este Reglamento.
4. La apertura del concurso para seleccionar al titular definitivo de dicha plaza, deberá realizarse en un plazo máximo de 90 días naturales, a partir de la fecha del primer nombramiento interino. De no cumplir con este plazo, deberá suspenderse el nombramiento interino.

Para los casos indicados en los literales b y c, los nombramientos serán por el período máximo autorizado en cada licencia o permiso sin goce de sueldo, o hasta que reingrese el titular de la plaza afectada.

En todos los nombramientos interinos las personas deberán cumplir con el requisito de formación académica mínima, e incorporación al colegio profesional respectivo cuando aplique, según lo definido en el descriptivo y en el perfil del puesto correspondiente a la plaza en que se nombra, y estarán sujetas al período de prueba correspondiente.

Cuando el nombramiento interino no se pueda efectuar con funcionarios o colaboradores internos, podrá realizarse, en segunda instancia, con personas externas a la Institución; para lo cual la jefatura inmediata deberá presentar la justificación respectiva y

seleccionar, en primer lugar, dentro del grupo de candidatos contenidos en el Registro de Elegibles para el puesto en cuestión y, de no existir candidatos en ese registro, podrá elegir directamente a una persona externa a la Institución que no tenga impedimentos ni incompatibilidades de Ley.

En el caso de plazas de la Auditoría Interna del Banco y del Conassif, de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de Control Interno, los nombramientos interinos deberán cumplir con lo siguiente:

- Contar con la autorización del Auditor Interno.
- Cuando el nombramiento es en una plaza vacante, no podrá exceder el plazo de tres meses contados a partir de la fecha de vacancia, prorrogables por un periodo igual por razones altamente justificadas, mientras concluye el concurso.”

### **“Artículo 23.**

Las relaciones laborales en la Institución serán:

- a. Por tiempo indefinido: Con los servidores o colaboradores nombrados para satisfacer las necesidades propias y permanentes de la Institución.
- b. A tiempo determinado:
  - i. Servicios especiales: con los servidores o colaboradores nombrados para realizar temporalmente funciones de anteproyecto, o proyectos, o, de manera excepcional, para ejecutar funciones permanentes de la Institución, que se derivan de un anteproyecto, o proyecto, o porque el servidor o colaborador titular de esas funciones permanentes fue asignado a un anteproyecto o proyecto. Su nombramiento se hará para cumplir oportunamente con el desarrollo de trabajos o proyectos, en cuya ejecución se evidencien limitaciones para utilizar personal regular de la Institución. Los contratos a tiempo determinado no podrán celebrarse por plazos mayores a un año, pero si se tratare de servicios que requieran preparación técnica especial, que no pueden proveer los funcionarios que ocupan plazas regulares de la Institución, la duración podrá ser, en las mismas condiciones, hasta de cinco años.
  - ii. Interina: Con los servidores o colaboradores nombrados temporalmente en:
    - Una plaza vacante.
    - En plazas cuyo titular se encuentre laborando en otra área de la Institución en un puesto de nombramiento discrecional o en otra plaza regular.
    - En plazas cuyo titular se encuentre laborando fuera de la Institución con un permiso sin goce de salario.

Lo anterior, cuando exista necesidad de ello y mientras se nombra o regresa el titular al que le pertenece la plaza. El procedimiento aplicable para realizar nombramientos interinos será el establecido en el artículo 17 bis de este Reglamento.

- c. De aprendizaje: Que se formalicen por escrito de acuerdo con las disposiciones de la Ley de Aprendizaje, Ley 4903 del 17 de noviembre de 1971, su Reglamento y disposiciones conexas y supletorias, y que tiendan a la formación profesional, metódica y completa del individuo.
- d. De nombramiento discrecional: Según lo definido en el artículo 17 de este Reglamento.”

**“Artículo 42.**

La División Gestión y Desarrollo será la encargada de administrar y emitir criterio técnico respecto a las solicitudes de modificación a los Descriptivos de Puestos que presenten las dependencias. Los directores de división y de departamento, o sus equivalentes en los Órganos de Desconcentración Máxima, serán los responsables de velar para que estos instrumentos técnicos se mantengan actualizados.

La información que contienen los Descriptivos de Puestos será de aplicación obligatoria para determinar la idoneidad de los candidatos elegibles para llenar las plazas vacantes en la Institución, considerando que en el caso de los nombramientos interinos, la idoneidad de las personas se debe verificar según lo definido en el artículo 17 bis de este Reglamento.”

**“Artículo 98.**

La Institución podrá conceder permiso sin goce de sueldo a aquellos trabajadores que así lo soliciten, de conformidad con la siguiente escala:

Hasta por un máximo de un mes serán otorgados por el Director del Departamento al que pertenezca el trabajador.

Los mayores de un mes y hasta un máximo de tres meses serán otorgados por el Director de la División a la que pertenezca el trabajador.

Las prórrogas de los permisos otorgados según los incisos anteriores solo podrán ser autorizadas por el superior inmediato de quien concedió el permiso original, siempre y cuando la sumatoria de los permisos aprobados de forma continua no supere los tres meses.

Adicionalmente, el Jarca Superior Administrativo podrá conceder al personal que lo solicite, permisos sin goce de sueldo superiores a tres meses y hasta por dos años,

renovables en forma consecutiva mientras subsistan las causas que motivaron el permiso original cuando se trate de realizar labores por periodos determinados en otras instituciones, dependencias del Estado, organismos internacionales vinculados con la Institución, o por otros motivos en instituciones académicas, siempre que medie interés público o interés institucional. Iguales reglas se aplicarán cuando el trabajador pase a laborar en otras áreas de la Institución, en puestos de nombramiento discrecional o en otras plazas regulares.

En todos los casos contemplados en este artículo, si en virtud del plazo del permiso solicitado se observa que la ausencia del trabajador interrumpirá el normal funcionamiento del área en que labora, la jefatura inmediata correspondiente propondrá el nombre del personal que participará en la cadena de remplazos o ascensos interinos que estime necesaria. Por su parte, los Jerarcas Superiores Administrativos, excluyendo a los Auditores Internos y Subauditores Internos, podrán dictar los actos de nombramientos interinos que se requieran, para lo cual deberán mediar las justificaciones correspondientes, a fin de cubrir el permiso otorgado o renovado al titular del puesto; y aprovechar el contenido presupuestario asignado a las plazas involucradas en los movimientos de personal que se definan.”

## **II. Referente a las modificaciones propuestas al *Reglamento Autónomo de Servicios del Banco Central de Costa Rica y sus Órganos de Desconcentración Máxima*, en cuanto a las mejoras en la definición de “cambio organizacional menor”.**

### **resultando que:**

- A. La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, en el artículo 5, del acta de la sesión 5529-2012, celebrada el 11 de enero de 2012, dispuso, por mayoría, entre otros temas:
- Aprobar la nueva versión del *Reglamento Autónomo de Servicios del Banco Central de Costa Rica y sus Órganos de Desconcentración Máxima*, en la cual, entre otros cambios, se incluyó la regulación relacionada con la desconcentración de funciones de la Junta Directiva, específicamente en lo relativo a Cambio Organizacional Menor.
  - Solicitar a la Gerencia del Banco Central de Costa Rica que, trimestralmente, informara a la Junta Directiva sobre los cambios organizacionales menores que se realizaran producto de esta propuesta de desconcentración de funciones.
- B. Según la definición de cambio organizacional menor, las reorganizaciones administrativas que se pueden aprobar mediante este mecanismo son las que cumplen las siguientes características:
- No requieren la creación de plazas ni incrementar el presupuesto salarial del periodo actual o siguiente.

Estas características obedecen a que cuando la Junta Directiva conoció la propuesta inicial de desconcentración de funciones solicitó excluir de las reorganizaciones administrativas que se pueden aprobar mediante cambio organizacional menor, la creación de plazas y el aumento de categorías salariales de plazas vigentes por reclasificaciones, esto debido a que esas gestiones impactan el presupuesto salarial.

- No requieren modificar la estructura organizacional a nivel de departamento u otra dependencia superior.

Esta característica implica que no se pueda aprobar mediante cambio organizacional menor la creación, eliminación o traslado de un departamento u otra dependencia de mayor nivel o jerarquía organizacional, es decir una división o un despacho, esto con la finalidad de que las posibles variaciones que se requieran al organigrama con implicaciones como las mencionadas siempre deban ser de conocimiento y aprobación de la Junta Directiva.

Cuando se propuso esta característica, no se utilizó el nivel de área en vez del nivel de departamento, debido a que en nuestra estructura organizacional tenemos departamentos con estructuras planas y flexibles, es decir que no tienen áreas formales en el organigrama, pero que a lo interno del departamento si tienen puestos especializados y agrupados, esto mediante lo definido en los descriptivos y perfiles de puestos, específicamente en el apartado de Supervisión ejercida y recibida.

Este tipo de estructuras se ha implementado en el Banco Central de Costa Rica, como una buena práctica, de acuerdo con lo definido por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica en los *Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas*, debido a que permiten mayor flexibilidad a las dependencias en cuanto a la definición del nivel de especialización de los puestos y su agrupación. Esto impacta la organización del trabajo que los departamentos requieren en respuesta a la dinámica de los negocios, sin que esto implique cambios que se consideren relevantes al organigrama. Por tanto, se consideró que utilizar el nivel de departamento contribuye de mejor manera en el descongestionamiento de funciones de Junta Directiva.

- C. El Departamento Gestión de Calidad de la División Gestión y Desarrollo es el responsable del Proceso de Análisis y Cambio Organizacional establecido en el Sitio de Calidad, por tanto, también tiene bajo su responsabilidad analizar las reorganizaciones administrativas requeridas y recomendar si la gestión de su aprobación debe ser o no mediante un cambio organizacional menor.
- D. Las gestiones que se pueden aprobar mediante cambio organizacional menor, según lo definido en el *Reglamento Autónomo de Servicios del Banco Central de Costa Rica y sus Órganos de Desconcentración Máxima*, son las siguientes:

- Modificar los descriptivos de puestos y los perfiles de puestos, para lo cual, si el puesto se encontrara ocupado, la modificación no debería afectar en que el titular no cumpla con los requisitos mínimos que se propongan.
  - Modificar el *Manual de Actividades Ocupacionales*.
  - Modificar la *Metodología de Clasificación y Valoración de Puestos* y la *Escala Regular de Salarios Globales*, este último instrumento técnico cuando corresponda en relación con una posible propuesta de modificación de la metodología.
  - Trasladar o eliminar plazas a nivel de ejecutivo de área o con categoría equivalente o inferior.
  - Clasificar y valorar puestos en los que el resultado del estudio técnico propone mantener o disminuir la categoría salarial que poseen, según la estructura organizacional y de puestos vigente. Cuando el resultado implicara la disminución de la categoría salarial, la plaza debería estar vacante ya que, si se encontrara ocupada, no se debería aprobar mediante este mecanismo.
  - Modificar la estructura de organización y funciones del Banco Central de Costa Rica y sus órganos de desconcentración máxima.
- E. La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, en el artículo 7, del acta de la sesión 6030-2021, celebrada el 27 de octubre del 2021, dispuso en firme, remitir en consulta a la Auditoría Interna, a los Órganos de Desconcentración Máxima y a las organizacionales gremiales que representan a los empleados del Banco Central de Costa Rica, en lo que interesa, las propuestas de modificación del Reglamento Autónomo de Servicios del Banco Central de Costa Rica y sus Órganos de Desconcentración Máxima, relativas a mejoras en la regulación del mecanismo de cambio organizacional menor.

**considerando que:**

- A. La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, en el artículo 10, del acta de la sesión 5962-2020, celebrada el 7 de octubre de 2020, resolvió, en firme, entro otros temas, lo siguiente:

*“Encargar a la Administración que, en una próxima oportunidad, someta una propuesta de cambio en el Reglamento Autónomo de Servicios del Banco Central de Costa Rica, conducente a aumentar la cantidad de ajustes organizacionales, incluidos aquellos sin impacto presupuestario, que puedan ser atendidos por la Gerencia y el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero y por los jerarcas superiores administrativos de los órganos de desconcentración máxima, por delegación del CONASSIF, de modo que los temas de estructura que deban ser conocidos por la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, sean aquellos*

*que, por limitaciones legales, no puedan ser resueltos en instancias administrativas.”*

B. El Departamento Gestión de Calidad propone modificar los artículos 3 y 53 del *Reglamento Autónomo de Servicios del Banco Central de Costa Rica y sus Órganos de Desconcentración Máxima*:

i. Artículo 3, específicamente la definición de cambio organizacional menor, lo cual implica:

- Aclarar y ampliar el detalle de las características que tiene la definición actual, con lo cual se espera eliminar la posibilidad de tener diferentes interpretaciones sobre estas, tal como sucede actualmente.
- Agregar en la definición la característica de que para la implementación de la reorganización administrativa no se requiere *“Reubicar un funcionario o finalizar su relación laboral, justificado en que no cumple con los nuevos requisitos mínimos definidos en el descriptivo y perfil de puesto de la plaza que ocupan, esto como resultado del cambio de ese instrumento técnico”*.

Lo anterior debido a que, si el funcionario no cumpliera con los nuevos requisitos mínimos, existiría la posibilidad de que se deba pagar alguna de las indemnizaciones definidas en los artículos 50 y 58 del *Reglamento Autónomo de Servicios del Banco Central de Costa Rica y sus Órganos de Desconcentración Máxima*, o el auxilio de cesantía, según correspondiera, así como defender judicialmente a la Institución de posibles denuncias por parte del funcionario que no cumpliera con los nuevos requisitos.

- Aclarar como parte de la definición, que el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (CONASSIF) podrá delegar en el Auditor Interno del CONASSIF la potestad de aprobar cambios organizacionales menores, cuando correspondieran a su Despacho y, en línea con lo anterior, se agrega la posibilidad de que la Gerencia también pueda delegar esa potestad en el Auditor Interno del Banco Central de Costa Rica.

ii. Artículo 53, con la finalidad de aclarar que el cambio organizacional menor en materia de reorganizaciones administrativas también puede corresponder a la creación, traslado o eliminación de áreas, siempre que cumpla con las características establecidas en la definición de ese mecanismo.

C. Las modificaciones propuestas a la definición de Cambio Organizacional Menor no implican una variación, respecto de las siguientes actividades actuales:

- La Gerencia del Banco, trimestralmente, debe continuar con el informe a la Junta Directiva sobre los cambios organizacionales menores que se aprueben en dependencias del Banco y de sus Órganos de Desconcentración Máxima.
  - No se podrá desperfilar a los funcionarios, sin embargo, sí podrá conllevar procesos de capacitación y desarrollo para atender la nueva dinámica funcional que se pretende implementar en las dependencias.
- D. Los beneficios obtenidos de la desconcentración de funciones de la Junta Directiva serían:
- Liberar de temas operativos y rutinarios a la Junta Directiva, para dar mayor espacio a la discusión, análisis y toma de decisiones de los temas estratégicos de la organización.
  - Se logra una mayor oportunidad de respuesta, para atender los requerimientos y en el cumplimiento de los objetivos asignados a las dependencias.
  - Se potencializa un mayor dinamismo en el uso adecuado de los recursos disponibles.
- E. La División Gestión y Desarrollo, mediante el oficio DGD-0001-2022 del 7 de enero del 2022, somete la propuesta de ajuste al Reglamento Autónomo de Servicios (RAS) para mejorar la regulación del mecanismo de cambio organizacional menor, entre otros temas, documento que en comparación con la propuesta original conocida por la Junta Directiva mediante el artículo 7, del acta de la sesión 6030-2021, celebrada el 27 de octubre del 2021, contiene variaciones menores planteadas como resultado del análisis de los comentarios que se recibieron al someter la propuesta en consulta.

**dispuso en firme:**

1. Modificar el artículo 3, ajustando la definición de Cambio Organizacional Menor:

**“Artículo 3.**

- Cambio Organizacional Menor: Proceso de reorganización administrativa que posee la particularidad de que para su implementación no requiere:
  - Crear plazas.
  - Incrementar el presupuesto salarial del periodo actual o siguiente.
  - Crear, trasladar o eliminar un departamento, división o despacho.
  - Reclasificaciones de puestos a categorías superiores a la de la plaza evaluada.
  - Reclasificaciones de puestos a categorías inferiores a la de la plaza evaluada, cuando se encuentre ocupada por un funcionario o colaborador que acepta la reasignación, a partir de lo cual tendrá derecho a una indemnización parcial,

de conformidad con lo dispuesto en el inciso c) del artículo 50 de este Reglamento.

- Reubicar un funcionario o finalizar su relación laboral, justificado en que no cumple con los nuevos requisitos mínimos definidos en el descriptivo y perfil de puesto de la plaza que ocupa, como resultado del cambio de ese instrumento técnico.

La potestad de la Junta Directiva del Banco Central para aprobar los cambios organizacionales menores se desconcentra a favor de la Gerencia si el proceso corresponde a dependencias del Banco, o en el CONASSIF cuando pertenece a los Órganos de Desconcentración Máxima.

El CONASSIF podrá delegar la aprobación del cambio organizacional menor en los Jerarcas Superiores Administrativos de los Órganos de Desconcentración Máxima, lo cual incluye al Auditor Interno del Conassif, mientras que, en el caso de la Gerencia, podrá delegar esa potestad en el Auditor Interno del Banco, solo cuando los cambios organizacionales menores correspondan a los despachos de Auditoría Interna respectivos.”

2. Modificar el artículo 53, según se detalla seguidamente:

**“Artículo 53.**

Una vez presentada la solicitud de reorganización, la División Gestión y Desarrollo, llevará a cabo un diagnóstico de la situación actual, con el fin de determinar si la solución a la problemática que se pretende solventar, puede ser abordada a través de la implementación de acciones administrativas concretas o, en su defecto, recomendar el inicio de un proceso de reordenamiento funcional o de un proceso de reorganización administrativa, en cuyo caso el solicitante deberá someter la carta de proyecto a autorización del Gerente del Banco o del CONASSIF, según corresponda.

El cambio organizacional menor en esta materia puede corresponder a los casos referidos en los artículos 40, 49 y 55 de este Reglamento, al traslado o eliminación de plazas a nivel de Ejecutivo o con categoría equivalente o inferior, así como a la creación, traslado o eliminación de un área.

En los casos en que se recomiende la implementación de un proceso de reordenamiento funcional, las dependencias de la institución podrán, entre otras cosas, reasignar actividades de un proceso, fusionar o separar procesos de un área o departamento y reubicar personal internamente, previa aprobación del Jarca Superior Administrativo que corresponda y por un período no mayor de seis meses, después de lo cual, si se obtiene un resultado exitoso en su aplicación, tal ajuste a la estructura administrativa deberá ser aprobado a través de un proceso de reorganización administrativa. Caso contrario se volverá a la situación inicial. Los reordenamientos funcionales no afectarán derechos laborales de los servidores o colaboradores.

En los casos que se determine la procedencia de un proceso de reorganización administrativa, la División Gestión y Desarrollo realizará una propuesta de mejora o cambio que contemplará de forma integral la problemática de las dependencias y las medidas que se pretende implementar para su solución, la cual deberá incorporar con claridad la justificación de la necesidad de los cambios, el marco jurídico aplicable, el diagnóstico detallado de la situación actual, las implicaciones presupuestarias y una propuesta técnica de mejora que incluya el análisis costo beneficio de las medidas recomendadas, así como los indicadores con que se evaluarán los resultados de su implementación.

En cualquiera de estos casos, el criterio de la División Gestión y Desarrollo será hecho de conocimiento del Jefe Superior Administrativo que corresponda, quien podrá objetarlo, total o parcialmente, así como solicitar aclaraciones, correcciones o reelaboración en los aspectos que considere pertinentes, estos dos últimos en el tanto sean procedentes, todo lo cual deberá hacer mediante un acto motivado.”

3. Encomendar a los Superintendentes y el Auditor Interno del Conassif que comuniquen de manera bimensual al Conassif, los cambios organizacionales menores que aprueben para las dependencias que tienen a cargo, esto en coordinación con el Departamento Gestión de Calidad.

**III. En lo tocante a las propuestas al *Reglamento Autónomo de Servicios del Banco Central de Costa Rica y sus Órganos de Desconcentración Máxima*, para nombramientos en puestos de la escala gerencial de salarios globales.**

**resultando que:**

- A. La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica en el artículo 7, del acta de la sesión 5888-2019, celebrada el 7 de agosto de 2019, dispuso en firme:
  1. [...]
  2. Ordenar que, a partir de la firmeza del presente acuerdo, todo nombramiento en propiedad o interino en el tramo Gerencial de la Escala de Salarios del Banco Central de Costa Rica, y sea que se trate de nombramientos indefinidos o por plazo determinado, sea remunerado mediante la modalidad de Salario Global. Esto incluye a funcionarios ubicados en el tramo regular de la escala Salario Básico más Pluses que asciendan a puestos gerenciales. Además, deberá la Administración y la Secretaría General del Banco, según corresponda, hacer constar esta condición sustantiva, es decir, la remuneración mediante la modalidad de Salario Global en las especificaciones de los concursos que se lleven a cabo (cuando aplique), en los actos de nombramiento que en el tramo Gerencial realice esta Junta Directiva o el CONASSIF, así como en los instrumentos contractuales que se utilicen (contratos,

adenda, acciones de personal, etc.), para reflejar la voluntad institucional y administrativa con la mayor claridad posible.

3. Mantener la actual interpretación jurídica respecto a la aplicación de lo dispuesto en el inciso b) del artículo 20 de la Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica en los nombramientos de personas en el tramo Gerencial de la Escala de Salarios del Banco Central de Costa Rica, en el sentido de que las personas que de previo a ser nombradas en esta escala, tengan una relación de servicio con la Institución, en puestos asociados con la Escala Regular de Salarios Globales o con la Escala Regular de Salarios Básicos más Pluses, deberán, en caso de aprobar satisfactoriamente el periodo de prueba en el puesto gerencial, concluir su relación laboral anterior, mediante la firma de un finiquito, con lo cual el servidor o colaborador acepta las nuevas condiciones contractuales, lo cual implica que cuando concluya el nombramiento en el puesto gerencial no podrá retornar al puesto anterior.
  4. Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo anterior, los nombramientos en forma interina en el tramo Gerencial que recaigan sobre funcionarios del Banco Central ubicados en el tramo Regular de la Escala Salarial, quienes durante el tiempo que ocupen dichos puestos serán remunerados bajo la modalidad de Salario Gerencial Global pero, mantendrán suspendida su relación regular de servicio con la Institución mientras dure ese nombramiento interino en la escala Gerencial. Terminado el plazo de esa designación, el funcionario volverá a ocupar su puesto en el tramo regular bajo la modalidad de remuneración que tenía previamente, incluyendo la de salario básico más pluses en caso de que corresponda.
  5. Instruir a la Administración del Banco para que, a la brevedad posible, presente una modificación del *Reglamento Autónomo de Servicios del Banco Central de Costa Rica y sus Órganos de Desconcentración Máxima*, en la que se incluya lo dispuesto en los puntos 2 y 3 de este acuerdo.
- B. La División Administrativa, en atención a lo dispuesto por la Junta Directiva en el numeral 5 del acuerdo mencionado en el resultado anterior, remitió a la Gerencia el oficio DAD-0083-2019 del 02 de setiembre de 2019, en el cual presenta para su valoración la propuesta de ajuste a los artículos 3 y 83 del *Reglamento Autónomo de Servicios del Banco Central de Costa Rica y sus Órganos de Desconcentración Máxima*, indicando que esta propuesta recoge lo dispuesto por la Junta Directiva, y además plantea que por las implicaciones de los cambios, que esta propuesta sea valorada por la División Asesoría Jurídica del Banco, a efecto de que se constate la viabilidad de los cambios sugeridos según la legislación vigente.
- C. La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, en el artículo 7, del acta de la sesión 6030-2021, celebrada el 27 de octubre del 2021, dispuso en firme, remitir en consulta a la Auditoría Interna, a los Órganos de Desconcentración Máxima y a las organizacionales gremiales que representan a los empleados del Banco Central de Costa Rica, en lo que interesa, las propuestas de modificación del Reglamento Autónomo de

Servicios del Banco Central de Costa Rica y sus Órganos de Desconcentración Máxima, relativas a mejoras en la regulación de los nombramientos en puestos de la Escala Gerencial de Salarios Globales.

**considerando que:**

- A. La Gerencia como resultado de la revisión y ajuste de la propuesta de modificaciones a los artículos 3 y 83 del Reglamento Autónomo de Servicios del Banco Central de Costa Rica y sus Órganos de Desconcentración Máxima, que le remitió la División Administrativa, propone las modificaciones indicadas, con lo cual se atiende lo dispuesto por la Junta Directiva en esta materia.
- B. La División Gestión y Desarrollo, mediante el oficio DGD-0001-2022 del 7 de enero del 2022, somete la propuesta de ajuste al Reglamento Autónomo de Servicios (RAS) para mejorar la regulación de los nombramientos en puestos de la Escala Gerencial de Salarios Globales, entre otros temas, documento que en comparación con la propuesta original conocida por la Junta Directiva mediante el artículo 7, del acta de la sesión 6030-2021, celebrada el 27 de octubre del 2021, no contiene la modificación a la definición “Escala Gerencial de Salarios Globales”, debido a que lo que se proponía regular en esa definición se trasladó al artículo 83, donde además se ajustó el texto propuesto para aclarar que las personas que de previo a ser nombradas en esa escala, tengan una relación de servicio con la Institución, en puestos asociados con la Escala Regular de Salarios Globales o con la Escala Regular de Salarios Básicos más Pluses, en caso de aprobar satisfactoriamente el periodo de prueba en el puesto gerencial, deberán concluir su relación laboral anterior, mediante la firma de un finiquito.

**dispuso en firme:**

1. Modificar el artículo 3, ajustando las definiciones régimen salarial y tabla de equivalencias:

**“Artículo 3.**

- Régimen salarial: Estructura de sueldos que, de conformidad con la naturaleza de los cargos se visualiza por medio de dos escalas salariales, una denominada Escala Gerencial de Salarios Globales y otra llamada Escala Regular de Salarios Globales. Además, este régimen incluye temporalmente la Escala Regular de Salarios Básicos más Pluses, respetando derechos adquiridos y situaciones jurídicas consolidadas de los servidores y colaboradores de la Institución.
- Tabla de Equivalencias: Equiparación de categorías entre la Escala Regular de Salarios Globales y la Escala Regular de Salarios Básicos más Pluses.”

2. Modificar el artículo 83, conforme se transcribe a continuación:

**“Artículo 83.**

El régimen salarial de la Institución se regula mediante la Escala Gerencial de Salarios Globales y la Escala Regular de Salarios Globales. Lo anterior sin perjuicio de la regulación aplicable a servidores o colaboradores de la Escala Regular de Salarios Básicos más Pluses, que ingresaron antes del 1° de enero de 1999, quienes se regirán por las disposiciones existentes en la materia.

En el caso de las personas que de previo a ser nombradas en la Escala Gerencial de Salarios Globales, tengan una relación de servicio con la Institución, en puestos asociados con la Escala Regular de Salarios Globales o con la Escala Regular de Salarios Básicos más Pluses, deberán, en caso de aprobar satisfactoriamente el periodo de prueba en el puesto gerencial, concluir su relación laboral anterior, mediante la firma de un finiquito, con lo cual el servidor o colaborador acepta las nuevas condiciones contractuales, lo cual implica que cuando concluya el nombramiento en el puesto gerencial no podrá retornar al puesto anterior. Adicionalmente, todo nombramiento interino en puestos gerenciales se hará con cargo a la Escala Gerencial de Salarios Globales.”

**Las anteriores modificaciones reglamentarias rigen a partir de su publicación en el diario oficial La Gaceta.**

Atentamente,



*Documento suscrito mediante firma digital.*

Ana V. Ramírez Araya  
***Secretaria General interina***